

Mikołaj Lisiecki^{*}

KSZTAŁCENIE, DOKSZTAŁCANIE ORAZ WYKORZYSTANIE KWALIFIKACJI KADR

1. Wprowadzenie

Czynnik ludzki uważa się za podstawowy element kształtujący dynamikę i charakter polityki społeczno-ekonomicznej. Człowiek, jego kwalifikacje i motywacje działania jako podstawa wydajnej pracy, to bezspornie decydujący nośnik postępu.

Rolę człowieka i jego wszechstronne oddziaływanie na zjawiska rozwoju należy oceniać z różnych punktów widzenia. Przede wszystkim podkreśla się jego rolę jako podmiotu procesów postępu społeczno-gospodarczego. W tym sensie działalność człowieka określa się jako główną siłę napędową rozwoju. Dlatego też nie można jak czyni się to w tradycyjnej polityce gospodarczej - odnosić się do zasobów pracy jedynie z pozycji biernej, a więc pod kątem pełnego ich wykorzystania.

Współcześnie wysuwa się w tej dziedzinie dalece ostrzejsze założenia. Chodzi o to, aby każdy pracownik stał się silnym ogniwem świadomie działającym na rzecz postępu i rozwoju, a jest to możliwe jedynie wówczas, gdy człowiek rozumie w pełni cele i zadania wysuwane przez politykę społeczno-ekonomiczną oraz potrafi umiejętnie (kwalifikacje) i chce (motywacje) współdziałać w ich osiaganiu¹. "Właściwe kształtowanie postaw jednostki, jej wiedzy i kwalifikacji, rozwój jej wartości stanowią niejako pierwszy dział zintegrowanego ujmowania socjalistycznego rozwoju człowieka i społeczeństwa"².

^{*} Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

¹ Por. K. S e c o m s k i, Polityka społeczno-ekonomiczna. Zarys teorii, Warszawa 1977, s. 179-181.

² T e n ż e, Czynniki ludzki a baza materialna rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego, "Nowe Drogi" 1976, nr 10.

Warunkiem nadania polityce społeczno-gospodarczej aktywnego charakteru jest nakreślenie celów rozwoju człowieka i jego osobowości, jak też całego społeczeństwa, oraz zapewnienie powszechnej afirmacji tych celów.

Problematyka kwalifikacji i kadr kwalifikowanych od wielu lat stanowi przedmiot szczególnego zainteresowania polityki społeczno-ekonomicznej. Łatwo można dostrzec jednak, że dominującym nurtem rozważań i działań jest precyzowanie metod i środków zmierzających do pełnego wykorzystania kadr kwalifikowanych. Mniej miejsca poświęca się natomiast roli motywacji, decydującej o intensyfikowaniu udziału człowieka w procesach rozwoju.

Rezultaty podjętych przez nas badań rozszerzają w pewnym stopniu naszą wiedzę w zakresie motywacji i pomagają w udzielaniu odpowiedzi na szereg pytań dotyczących w szczególności przesłanek i motywów wyboru kierunku kształcenia (zawodu), określenia najważniejszych przesłanek przy wyborze zawodu, decyzji w zakresie podnoszenia kwalifikacji i zwiększania udziału w procesie pracy i innych ważnych kwestii związanych z pracą.

2. Wybór kierunku kształcenia (zawodu)

2.1. Przesłanki wyboru kierunku kształcenia (zawodu)

Wprowadzenie do rozważań na temat kształcenia, zatrudnienia i wykorzystania kadr kwalifikowanych stanowiła próba określenia przesłanek najważniejszych przy wyborze kierunku kształcenia zawodu oraz wskazania motywów wyboru zawodu.

Analizę motywów wyboru kierunku kształcenia (zawodu) rozpoczęliśmy od wysondowania opinii badanych o tym, co jest ważniejsze przy dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia (zawodu). Respondentom zaproponowano wybór jednej z dwóch odpowiedzi, a mianowicie: a "zgówność zawodu wyuczonego z zamykowaniem, choć bez pewności uzyskania pracy w tym zawodzie"; b "zdobycie zawodu, na który jest zapotrzebowanie w gospodarce bez wzgłędu na własne zainteresowania".

Zdecydowana większość badanych, 1289 osób (60,1%) jest zdania, że przesłanką wyboru kierunku kształcenia (zawodu) winna

być zgodność zawodu wyuczonego z zamiłowaniem. Za ledwie 735 osób (34,3%) uważa, że u podstaw decyzji winno leżeć uznanie zapotrzebowania gospodarki na określonych specjalistów, niezależnie od zainteresowań własnych. Nie udzieliło odpowiedzi 119 osób (5,5%).

Jak wykazują wyniki badań, stanowiska ankietowanych są zróżnicowane. I tak biorąc pod uwagę wykształcenie zauważamy, że im wyższy jego poziom, tym częściej uznanie znajdują potrzeby gospodarki. O ile za ledwie 30,0% absolwentów szkół zasadniczych zawodowych oraz 29,5% absolwentów szkół średnich uznaje ważność potrzeb gospodarki o tyle analogiczny wskaźnik dla absolwentów szkół wyższych wynosi 42,6%. Nie zmienia to jednak faktu, że blisko 62% respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, ponad 64% ze średnim oraz 54,7% z wyższym kierowało się przy wyborze zawodu i uznaje zamiłowanie do niego za główną przesłankę wyboru kierunku kształcenia.

Wiek respondentów również w pewnym stopniu wpływa na zróżnicowanie odpowiedzi. Ludzie młodzi częściej uznają, że decydującym motywem wyboru kierunku kształcenia winno być zamiłowanie do zawodu. Jednakże wraz ze wzrostem wieku odsetek tych odpowiedzi maleje, częściej natomiast jako wiodąca przesłanka pojawia się zapotrzebowanie gospodarki na odpowiednich specjalistów.

Można stwierdzić również, że kobiety bardziej realistycznie podchodzą do wyboru zawodu. Jakkolwiek zarówno kobiety jak i mężczyźni w większości opowiadają się za zamiłowaniem do zawodu jako przesłanką wyboru, to jednak w grupie osób opowiadających się za zapotrzebowaniem gospodarki większość stanowią kobiety. Zróżnicowanie to występuje we wszystkich grupach niezależnie od poziomu wykształcenia.

Uwzględnienie innych cech, takich jak: zawód wyuczony, wykonywany, rodzaj ukończonej szkoły, zajmowane stanowisko, nie wpływają na zróżnicowanie odpowiedzi.

2. Czynniki wpływające na wybór kierunku kształcenia (zawodu)

Warto przyjrzeć się wynikom odpowiedzi na pytanie "co zdecydowało o wyborze kierunku kształcenia (zawodu)".

Respondentom z wyższym wykształceniem zaproponowano wybór odpowiedzi z następującego zestawu: zamiłowanie do zawodu, łat-

wość uzyskania pracy w tym zawodzie, tradycje rodzinne, prestiż społeczny danego zawodu, perspektywy wysokich zarobków i inne.

Natomiast propozycje odpowiedzi dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych i średnich obejmowały: zamiłowanie do zawodu, łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie, przewidywane zarobki, namowa nauczycieli, namowa rodziców, namowa kolegów, brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania, inne przyczyny.

Zróznicowany układ wariantów odpowiedzi nie pozwala na pełną porównywalność wyników. Tym niemniej uwagę zwracają następujące zjawiska. Respondenci niezależnie od poziomu wykształcenia najczęściej wskazują zamiłowanie do zawodu jako motyw wyboru kierunku kształcenia. Na motyw ten wskazuje 23,8% badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 20,0% ogółu ankietowanych z wykształceniem średnim oraz 29,2% z wykształceniem wyższym.

Absolwenci szkół zasadniczych zawodowych w dalszej kolejności wskazywali na takie motywy jak: łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie (23,0% ogółu badanych w tej grupie wykształcenia), przewidywane zarobki (14,3%), brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania (11,2%). Najmniej osób podkreślało odpowiedź "namowa nauczycieli" (1,4%), stosunkowo rzadko też o wyborze kierunku kształcenia decydowała namowa kolegów (7,9%).

Absolwenci szkół średnich w kolejności wymieniali: zamiłowanie do zawodu (20,0% ogółu ankietowanych w tej grupie wykształcenia), łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie (19,7%) oraz namowę rodziców (16,4%).

Należy podkreślić, że inne przyczyny (niż zaproponowane w zestawie odpowiedzi) wpłynęły na powyższe decyzje w przypadku 5,7% respondentów z wykształceniem zasadniczym oraz 12,7% z wykształceniem średnim.

Bez wątplenia na wybór kierunku kształcenia w tych grupach istotny wpływ miały decyzje rodziców. Rodzice podejmując decyzje w sprawie kształcenia dziecka w większości przypadków biorą pod uwagę szkoły położone najbliżej miejsca zamieszkania, choćby były one niezgodne z zainteresowaniami kandydata. Rzadziej natomiast godzą się na wysyłanie dzieci do odleglejszych szkół z internatem.

Odpowiedzi respondentów z wykształceniem wyższym przedstawia następującą kolejność: zamiłowanie do zawodu (29,2% ogółu

odpowiedzi w tej grupie wykształcenia), łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie (27,8%), tradycje rodzinne (8,8%), prestiż społeczny zawodu (6,9%), perspektywa wysokich zarobków (4,0%). Zwraca uwagę znaczny odsetek (21,4%) wskazujących rolę innych czynników wyboru kierunku kształcenia.

Uzyskane wyniki badań potwierdzają tezę, że kształcenie utrwała się w świadomości ludzi jako wartość samoistna, jako swego rodzaju przedmiot konsumpcji społecznej, jeden z najważniejszych czynników kształtowania człowieka, jego osobowości, jego życia i miejsca w społeczeństwie. Oczywiście również kształcenie ma podstawowe znaczenie dla człowieka jako pracownika, ale walory istotne z punktu widzenia cech pracowniczych są skutkiem zabiegów edukacyjnych, a nie ich celem.

W społeczeństwie socjalistycznym dostęp do dóbr czy usług edukacyjnych należy do sfery rozszerzonej konsumpcji społecznej, a aktywność edukacyjna człowieka staje się ważnym elementem socjalistycznego stylu życia. Wynika stąd konieczność rozszerzenia dostępu do edukacji na wszystkich jej szczeblach, w tym zwłaszcza do szkół wyższych: kierowanie się nie tylko potrzebami rynku pracy, ale także aspiracjami zainteresowanych kształceniem, ich intelektualnymi możliwościami, motywacjami, cechami charakteru, które rokowałyby ukończenie nauki i studiów³.

W uzyskanym obrazie czynników wyboru kierunku kształcenia zwraca uwagę niska pozycja motywu płacowego.

Perspektywa wysokich zarobków w zakresie motywów nie stanowi wartości dominującej. Potwierdza to rezultaty innych badań nad typami orientacji życiowych młodego i starszego pokolenia Polaków, iż w młodym pokoleniu przeważają zdecydowanie orientacje prospołeczne nad egoistycznymi, zaś dążenie do realizacji sensu życia kojarzy się raczej z aktywnością zapewniającą poczucie społecznej przydatności, niż z powiększaniem dóbr materialnych⁴.

³ Por. J. G ó r s k i, Nowe tendencje w polskim szkolnictwie wyższym, "Nowe Drogi", 1981, nr 3; por. też J. G ó r s k i, Szkolnictwo wyższe w trosce o kształcenie i wychowanie, "Nowe Drogi", 1969, nr 6.

⁴ Por. Wł. A d a m s k i, Typy orientacji życiowych młodego i starszego pokolenia Polaków, "Studia Socjologiczne", 1980, nr 1, s. 149 i nast.

Na tle wartości nadrzędnych, które oscylują wokół własnych zamiłowań, pozycji zawodowej, prestiżu społecznego, motywowi płacowemu - aczkolwiek okazuje się on ważny czy wręcz nieodzowny - przypada rola uzupełniająca.

Jak dowodzą tego wyniki badań, motywy wyboru kierunku kształcenia pozostają w pewnej zależności od wieku respondentów. Analizując motywy wyboru zawodu u osób już pracujących należy zdawać sobie sprawę z tego, że dzieli ich od decyzji wyboru określonej szkoły kilka, bądź nawet kilkadziesiąt lat. Występuje bowiem ewidentna skłonność do racjonalizowania swoich przeżyć i przypisywanie wydarzeniom odległym, treści obecnie występujących. Jednakże nie ma innego sposobu oceny wydarzeń odległych w czasie, jak tylko porównanie aktualnych opinii o wydarzeniach z przeszłości z pewnymi wskaźnikami obiektywnymi, tj. z obecnymi postawami ludzi.

Absolwenci szkół zasadniczych zawodowych w wieku do 25 roku życia podają najczęściej zamiłowanie do zawodu, łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie oraz brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania. W grupach wieku powyżej 25 lat na pierwszym miejscu pojawia się zamiłowanie do zawodu, dalej łatwość uzyskania pracy oraz przewidywane zarobki.

Z kolei respondenci z wykształceniem średnim w wieku do 25 roku życia kierowali się najczęściej namową ze strony rodziców, następnie zamiłowaniem do zawodu. Im starsze osoby tym częściej podają zamiłowanie do zawodu, a na drugim miejscu łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie. Osoby powyżej 40 lat kierowały się głównie zamiłowaniem do zawodu; najrzadziej wskazywano na namowę nauczycieli bądź przewidywane zarobki.

Absolwenci wyższych uczelni w wieku do 30 roku życia na pierwszym miejscu wymieniają łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie, dalej zamiłowanie do zawodu i "inne przyczyny". W grupie powyżej 30 roku życia jako motyw dominuje zamiłowanie do zawodu, dalej łatwość zdobycia pracy i "inne przyczyny".

Zauważamy również pewne zróżnicowanie stanowisk ze względu na płeć respondentów. Kobiety z wykształceniem zasadniczym wymieniają w kolejności: łatwość zdobycia pracy, zamiłowanie do zawodu, namowę rodziców, brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania, przewidywane zarobki. Mężczyźni o tym poziomie wykształcenia wskazują z kolei na: zamiłowanie do zawodu, łatwość

zdobycia pracy, przewidywane zarobki, brak innej szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania.

Kobiety - absolwentki szkół średnich na pierwszym miejscu wymieniają łatwość uzyskania pracy, dalej namowę rodziców, zaś na dalszych miejscach zamiłowania do zawodu oraz brak innej szkoły. Mężczyźni natomiast zdecydowanie kierują się zamiłowaniem do zawodu, dalej łatwością uzyskania pracy w wybranym zawodzie.

Respondentki z wyższym wykształceniem jako wiódący motyw wskazują łatwość uzyskania pracy, a następnie zamiłowanie do zawodu i "inne przyczyny". Z kolei mężczyźni na pierwszym miejscu stawiają zamiłowanie do zawodu na następnym zaś łatwość uzyskania pracy.

2.3. Ocena słuszności wyboru kierunku kształcenia

Dla uzyskania potwierdzenia słuszności decyzji dotyczących wyboru kierunku studiów, absolwentom wyższych uczelni zadano kolejne pytanie "czy w trakcie nauki był zadowolony z wyboru kierunku studiów", proponując jednocześnie wybór właściwej odpowiedzi z następującego ich zestawu: tak, raczej tak, trudno mi obecnie ocenić, raczej nie, nie.

Spośród 751 ankietowanych, wypowiedziały się 743 osoby (tj. 98,3%). Odpowiedzi "tak" udzieliło 44,1% respondentów, raczej tak 37,9%, trudno mi obecnie powiedzieć 8,1%, raczej nie 6,9%, nie 1,8%. Dane wskazują na to, że studia - zarówno program jak i formy kształcenia - wywierają istotny wpływ na korygowanie opinii i stanowisk w sprawie wyboru ich kierunku, specjalności a w ślad za tym zawodu.

Mężczyźni z reguły wyżej oceniają wpływ toku studiów na potwierdzenie bądź korygowanie trafności wyboru kierunku kształcenia. Z ogólnej liczby 423 mężczyzn odpowiedzi twierdzących (odpowiedzi "tak") udzieliło 46,8%. Analogiczny odsetek dla kobiet (318 osób ankietowanych) wyniósł 40,6%. Kobiety częściej natomiast zgłaszają pewne wątpliwości, nie podważające jednak ogólnie pozytywnego wpływu przebiegu studiów na pierwotne decyzje w sprawie wyboru zawodu. Odpowiedzi - raczej tak - udzieliło 41,2% badanych kobiet oraz 35,4% mężczyzn, odpowiedzi - trudno mi obecnie powiedzieć - analogicznie 8,5% kobiet i 7,9% mężczyzn.

Zwraca uwagę niewielki odsetek udzielających odpowiedzi przeczących (nie, raczej nie). Dotyczy to zarówno mężczyzn jak i kobiet.

Uwzględniając w analizie zawód wyuczony rejestrujemy zjawisko pozytywnego wpływu przebiegu studiów na decyzje w sprawie ich wyboru we wszystkich grupach zawodowych. Najwyższy poziom osiągnęły wskaźniki zadowolonych w grupie specjalistów nauk ścisłych 94,7% (ogółu badanych w tej grupie zawodów), inżynierów 84,2%, specjalistów nauk humanistycznych 84,0%; najniższy zaś w grupie prawników 75% oraz ekonomistów 78,2%. Najwięcej odpowiedzi przeczących (nie, raczej nie) notujemy z kolei w grupie prawników 18,7% oraz ekonomistów 11,2%.

Podobnie do wyżej przedstawionych kształtują się wskaźniki przy uwzględnianiu zawodu faktycznie wykonywanego.

Uwzględnienie w analizie zajmowanego przez respondentów stanowiska w hierarchii służbowej: kierownicze, niekierownicze - również nie wprowadza nowych elementów. Osoby piastujące kierownicze stanowiska w większości wyrażają zadowolenie potwierdzające pozytywny wpływ toku studiów na wybór zawodu. Z ogólnej liczby 405 osób zajmujących stanowiska kierownicze 83,7% pozytywnie (odpowiedzi: tak, raczej tak) ocenia wpływ studiów na ukształtowanie wyobrażeń o przyszłym zawodzie, niezadowoleni stanowili 7,4%. Z kolei pracujący na stanowiskach niekierowniczych (334 osoby) potwierdzają pozytywny wpływ toku studiów w 79,4%; przeczące opinie wyraziło 10,4% badanych w tej grupie. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań nie można mówić o wyraźnym wpływie zajmowanego stanowiska na ocenę przebiegu studiów w kontekście ich wpływu na zadowolenie respondentów z wybranego zawodu.

2.4. Wpływ okresu studiów na zainteresowanie przyszłym zawodem

Kolejnym problemem podjętym w badaniach było uzyskanie opinii respondentów na temat wpływu okresu studiów na zainteresowanie wybranym zawodem. Na pytanie "czy okres studiów wzmocnił zainteresowanie wybranym zawodem" zaproponowano ankietowanym wybór jednej z następujących odpowiedzi: tak - zdecydowanie wzmocnił, raczej wzmocnił, nie wywarł wpływu, raczej osłabił, nie - zdecydowanie osłabił.

Uzyskano następujące odpowiedzi: tak - zdecydowanie wzmocnił 22,6% (ogółu populacji), raczej wzmocnił 35,7%, nie wywarł wpływu 31,3%, raczej osłabił 2,3%, zdecydowanie osłabił 0,3%.

Zwraca przede wszystkim uwagę nikły odsetek badanych, twierdzących, że okres studiów osłabił, bądź raczej osłabił zainteresowanie wybranym zawodem. Można natomiast przypuszczać, że w grupie osób stwierdzających, że okres studiów zdecydowanie wzmocnił zainteresowanie wybranym kierunkiem studiów znajdują się ci, którzy dokonali wyboru kierunku kształcenia motywowani zamiłowaniem do zawodu. Trudno natomiast ocenić przyczyny braku wpływu studiów w stosunku do 31,3% populacji badanych.

Kobiety, podobnie jak w poprzednich przypadkach zachowują pewną rezerwę w formułowaniu ocen. odpowiedzi "tak - zdecydowanie wzmocnił" udzieliło 23,6% populacji kobiet oraz 34,0% badanych mężczyzn; natomiast odpowiedzi "raczej wzmocnił" około 39,3% kobiet oraz 32,9% mężczyzn. Udział mężczyzn i kobiet na których okres studiów nie wywarł wpływu na zainteresowanie przyszłym zawodem jest zbliżony. Jako na ciekawostkę można zwrócić uwagę na fakt, że w grupie osób twierdzących, że okres studiów wywarł zdecydowanie negatywny wpływ na zainteresowanie zawodem nie ma mężczyzn.

Pozytywny wpływ studiów rejestrujemy we wszystkich grupach zawodów. Tym niemniej zauważamy znaczne zróżnicowanie w ocenie okresu studiów. O ile specjaliści nauk humanistycznych oceniają pozytywnie odpowiedzi: tak - zdecydowanie wzmocnił, raczej wzmocnił w 71,9%, ogółu tej grupy to analogiczne wskaźniki dla pozostałych grup zawodów wynoszą: ekonomiści 62,0%, prawnicy 59,4%, inżynierowie 66,5%, specjaliści nauk ścisłych 66,6%, specjaliści innych kierunków 70,0%. W grupie osób stwierdzających brak wpływu przebiegu studiów na zainteresowanie zawodem największy udział mają ekonomiści, prawnicy, inżynierowie.

Przedstawione proporcje podobnie kształtują się w poszczególnych grupach według zawodów faktycznie wykonywanych. Wzrost o kilka procent udziału osób potwierdzających pozytywny wpływ przebiegu studiów na zainteresowanie wybranym zawodem, nie daje naszym zdaniem podstaw do dalej idącego wnioskowania.

2.5. Ocena przygotowania do pracy zawodowej

Absolwentom uczelni wyższych zaproponowano kolejne pytanie "czy jest zadowolony/a/ z wyuczonego zawodu". Podobnie jak w poprzednich pytaniach, respondentom zaproponowano następujące odpowiedzi: tak, raczej tak, nie umiem ocenić, raczej nie, nie.

Spśród 751 osób objętych ankietą odpowiedzi na powyższe pytanie udzieliło 745 osób (99,2%). Odpowiedzi "tak" było 36,3%, raczej tak 35,3%, nie umiem ocenić 7,2%, raczej nie 13,2%, nie 6,7%.

Dane potwierdzają prawdę, że życie koryguje poglądy ludzi na słuszność ich decyzji młodzieńczych w wielu sprawach, a także w sprawie wyboru zawodu. Korekt takich dokonało również w poglądach naszych respondentów. Skonfrontujmy obecnie wskaźniki udziału wpływu poszczególnych czynników na wybór kierunku kształcenia ze wskaźnikami aktualnej oceny stopnia słuszności decyzji tego wyboru.

Z badań wynika, że 71,6% respondentów wyraża zadowolenie z wyuczonego zawodu odpowiedzi: (tak, raczej tak), tylko 19,9% stwierdza że nie lub raczej nie. Z wcześniej przytoczonych danych wiemy, że tylko 29,2% ogółu badanych absolwentów wyższych uczelni podjęło studia kierując się zamiłowaniem do zawodu, pozostałe osoby dokonywały wyboru przyszłego zawodu kierując się różnymi czynnikami zewnętrznymi. Oznacza to, że procent respondentów oceniających decyzję wyboru zawodu jako słuszną jest wyższy od procentu osób, które kierowały się przy wyborze zawodu osobistymi zainteresowaniami.

Uzyskane dane skłaniają do postawienia pytań: czy stwierdzenie powyższe można rozciągnąć na wszystkie grupy badanych, a jeżeli nie, to jak wygląda ta sprawa w różnych zbiorowościach, jakie czynniki wpływają na kształtowanie a przede wszystkim na korygowanie postaw wobec zawodu? Odpowiedź na to pytanie miałaby szczególnie duże znaczenie praktyczne w odniesieniu do tej grupy osób, która podejmowała i podejmuje naukę zawodu pod presją czynników zewnętrznych, przy tym również wbrew własnej woli, własnym potrzebom i możliwościom. Rozpoznanie mechanizmów kształtowania postaw wobec posiadanego zawodu, a następnie opanowanie

ich i umiejętne sterowanie nimi zapobiegłoby wielu krzywdom jednostek oraz stratom gospodarczym i społecznym.

Mężczyźni prezentują większe zadowolenie z wyuczonego zawodu. Na ogólną liczbę 432 mężczyzn "tak" wypowiedziało się 39,8% "raczej tak" 33,3%. Odpowiedzi przeczące (nie, raczej nie) stanowią w tej grupie zaledwie 19,0%. Spośród 318 kobiet - tak - odpowiedziało 31,8%, raczej tak 37,7%. Odpowiedzi przeczących udzieliło 28,4% kobiet.

Wiek respondentów nie różnicuje w widoczny sposób odpowiedzi. Tym niemniej można zauważyć, że wraz ze wzrostem wieku rośnie również odsetek odpowiedzi twierdzących (tak, raczej tak). O ile w przedziale 21-25 lat oraz 26-30 lat wskaźniki wynoszą odpowiednio 65,2% i 67,8% ogółu badanych, o tyle w przedziałach 31-35 lat i 36-40 lat analogicznie: 80,7% i 75,0%.

Młodzi respondenci, w wieku do 30 roku życia, bardziej krytycznie oceniają własną sytuację. Można przypuszczać, że na stanowisko tej grupy mają wpływ czynniki subiektywne, wynikające z oceny wartości wyniesionych ze szkoły wyższej jak i czynniki obiektywne, wynikające z trudnych warunków startu życiowego (niski poziom płac, trudne warunki mieszkaniowe, złożone warunki awansu zawodowego itd.).

Spośród reprezentantów poszczególnych grup zawodów najwyżej oceniają dziś decyzję wyboru wyuczonego zawodu przedstawiciele nauk ścisłych 78,9% (ogółu tej grupy zawodowej), prawnicy 75,0% i inżynierowie 74,1%. Analogiczne wskaźniki dla ekonomistów wynoszą 66,2%, zaś dla przedstawicieli nauk humanistycznych 65,6%. Najwyższy natomiast udział osób negatywnie oceniających własną sytuację odpowiedzi (nie, raczej nie) występuje w grupie ekonomistów oraz humanistów.

Analiza zależności uwzględniających zawód faktycznie wykonywany nie różnicuje odpowiedzi.

Źródła zadowolenia bądź braku satysfakcji respondentów z pracy poszukiwano w wielu płaszczyznach, również w ocenie przygotowania wyniesionego ze szkoły wyższej w stosunku do wymagań w pierwszym miejscu pracy.

Na pytanie "jak w praktyce ocenia swoje kwalifikacje w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy" zaproponowano respondentom następujące odpowiedzi: były zbyt wysokie, były wystarczające, były zbyt niskie, nie umiem ocenić.

Świadomość adekwatności reprezentowanych przez respondentów kwalifikacji do wymagań na zajmowanym stanowisku odgrywa istotną rolę w kształtowaniu postaw pracowniczych, szczególnie zaś subiektywnych odczuć, stanowiących odpowiedź na pytania: czy jest się właściwie przygotowanym do wykonywania pracy; czy jest się właściwym człowiekiem na właściwym stanowisku w społeczności pracowniczej; czy jest się potrzebnym i użytecznym? Świadomość ta rzutuje między innymi na wyniki pracy, na prawidłowość wejścia w układy stosunków międzyludzkich w kolektywie pracowniczym, na poczucie własnej wartości i roli społecznej, wreszcie na osobiste losy jednostki.

W rezultacie przeprowadzonych badań uzyskano następujące odpowiedzi: były zbyt wysokie 21,2% (ogółu badanych), były wystarczające 56,3%, były zbyt niskie 10,4%, nie umiem ocenić 9,4%.

Zwraca przede wszystkim uwagę mały odsetek badanych stwierdzających, że uzyskane kwalifikacje były zbyt niskie w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy. Prowadzi to do wniosku, że polityka zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w zakładach pracy jest prawidłowa, zwłaszcza jeżeli chodzi o wyznaczenie zadań, organizację pracy, wprowadzenie do kolektywów pracowniczych. Z komentarzy do odpowiedzi na pytania ankiety, wynika że absolwenci mówiąc o stopniu adekwatności kwalifikacji do wymagań pracy, mieli na myśli raczej przygotowanie teoretyczne a nie praktyczne przygotowanie do działalności zawodowej.

Uwzględnienie w badaniach płci respondentów nie daje zróżnicowanych wyników. Proporcje udziału mężczyzn i kobiet są zbliżone zarówno w ocenie adekwatności posiadanych kwalifikacji, jak również w ocenie ich odchylen w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy.

Zauważamy natomiast zależność między wiekiem badanych a oceną posiadanych kwalifikacji. Z ogólnej liczby 159 osób stwierdzających, że posiadane kwalifikacje były zbyt wysokie w stosunku do wymagań w większości to osoby młode, o krótkim stażu pracy, respondenci w przedziale 26-30 lat w 26,7% są takiego zdania. Wraz z wiekiem odsetek tak odpowiadających systematycznie zmniejsza się, kształtując się na poziomie 9,1% w przedziale 51-55 lat. W grupie 423 osób oceniających przygotowanie jako wystarczające, zauważamy że również wraz ze wzrostem wieku, zwiększa się udział tych odpowiedzi. Wśród 178 osób oceniających wy-

magania jako zbyt wysokie nie dostrzegamy wyraźnych tendencji. Udział odpowiedzi waha się w granicach od 9,6% w grupie wieku 36-40 lat do 19,6% w grupie 46-50 lat. Warto nadto zauważyć, że największy udział nie potrafiących aktualnie ocenić badanej kwestii stanowią osoby w wieku 21 do 35 lat.

W poszczególnych grupach zawodowych swoje kwalifikacje jako adekwatne ocenili: przedstawiciele "innych" - imiennie nie nazwanych zawodów 89,0%, prawnicy 68,7%, inżynierowie 59,6%, ekonomiści 50,5%, specjaliści nauk humanistycznych 37,5%, specjaliści nauk ścisłych 36,8%.

Procent osób oceniających swoje kwalifikacje jako zbyt wysokie w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy najwyższy jest (w kolejności - według procentu odpowiedzi) w grupie humanistów, ekonomistów, przedstawicieli nauk ścisłych, inżynierów, prawników, "innych". Najwyższy odsetek oceniających przygotowanie do pracy jako niewystarczające w stosunku do wymagań jest wśród przedstawicieli nauk ścisłych, dalej: ekonomistów, humanistów, inżynierów, prawników. Podobnie do powyższej kształtuje się kolejność grup zawodowych wśród osób nie umiejących ocenić badanej kwestii.

Na podstawie przeprowadzonych badań trudno mówić o zależności pomiędzy zawodem wyuczonym a oceną kwalifikacji w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy. Dotyczy to również zależności uwzględniających zawód faktycznie wykonywany, chociaż nieco inaczej kształtują się wypowiedzi badanych. Jako wystarczające swoje przygotowanie oceniło: 61,1% zatrudnionych w zawodach prawnych, 60,7% - w inżynierskich, 50,0% - "innych", 49,6% - ekonomicznych, 42,9% - zawodach nauk ścisłych, 23,1% - humanistów. Natomiast, jako zbyt wysokie swoje kwalifikacje ocenili: przedstawiciele zarówno w grupie nauk ścisłych 28,6%, ekonomicznych 23,5%, humanistycznych 23,1%, prawnych 22,2%, inżynierskich 20,3%. Nie daje to jednak podstaw do dalej idących uogólnień.

Bardziej zróżnicowane wyniki uzyskano natomiast w badaniach wpływu formy kształcenia na ocenę kwalifikacji. Najwyższy procent odpowiedzi potwierdzających adekwatność uzyskanych w szkole wyższej kwalifikacji do wymagań pierwszego miejsca pracy notujemy w grupie absolwentów studiów wieczorowych (54) osoby 66,7% (ogółu tej grupy badanych). W tej też grupie najniższy

jest odsetek oceniających swoje kwalifikacje jako zbyt wysokie 5,5% oraz zbyt niskie 5,1%. Najniższy również jest tutaj odsetek wahających się w ocenie.

Absolwenci studiów dziennych (614 osób) w 55,5% oceniają, że ich kwalifikacje były adekwatne; analogiczny wskaźnik dla absolwentów studiów zaocznych (79 osób) wynosi 54,4%. Z kolei najwyższy odsetek uznających, że ich kwalifikacje były zbyt wysokie występuje w grupie absolwentów studiów dziennych 22,5%.

3. Wykorzystanie kwalifikacji pracowniczych

Decydującą rolę w warunkach intensywnego wzrostu gospodarczego odgrywa wysoki poziom kwalifikacji, ich odpowiednie rozmieszczenie i wykorzystanie. Polska może obecnie pochwalić się znaczną liczbą ludzi wykształconych w systemie oświaty, jednakże z tego faktu nie wynikają często równie satysfakcjonujące efekty gospodarcze i społeczne. Przeglądy kadr pracowniczych, liczne badania zatrudnienia i wykorzystania kadr przynoszą szereg informacji mówiących o nadwyżkach w pewnych grupach zawodów i niedoborach w innych, o podejmowaniu przez wielu ludzi prac niezgodnie z ich zawodem wyuczonym lub specjalnością, marnotrawieniu czasu pracy, itp. Sytuacje takie powodują określone straty ekonomiczne dla całej gospodarki narodowej (koszty kształcenia, obniżona produktywność pracownika itp.) oraz rodzą negatywne skutki psychospołeczne u samych zatrudnionych. Zapobieganie, bądź ograniczenie negatywnych skutków marnotrawienia tego, tak ważnego czynnika rozwoju, wymaga precyzyjnego rozpoznania przyczyn zjawiska oraz sformułowanie metod i sposobów skutecznego przeciwdziałania.

W badaniach naszych zagadnienia związane z wykorzystaniem kwalifikacji obejmują dwa zasadnicze zjawiska, a mianowicie kwalifikacje człowieka i wykonywaną przez niego pracę.

3.1. Ocena wykorzystania kwalifikacji w opiniach respondentów

Analizę wykorzystania kwalifikacji rozpoczęto od skierowanego do respondentów - pytania "jak ocenia wykorzystanie w pracy zawodowej wiadomości nabytych w szkole". odpowiedź sprovedzona została do wyboru jednego wariantu z następującego zes-

tawu: odpowiednie do wykonywanej pracy, mało wykorzystywane w pracy, wykonywana praca wymaga uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej. Analizą objęto 761 osób z wykształceniem średnim oraz 631 osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wyniki badań wykazują pewne zróżnicowanie opinii respondentów o różnych poziomach wykształcenia, jednakże pozwalają na ukazanie dostatecznie wyrazistego obrazu.

Respondenci z wykształceniem średnim w 41,9% są zdania, że nabyte kwalifikacje są mało wykorzystywane w pracy, analogiczny wskaźnik dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych wynosi 32,3%. Z kolei zaledwie 28,1% zatrudnionych z wykształceniem średnim i 39,1% z wykształceniem zasadniczym jest zdania, że wiadomości nabyte w szkole są prawidłowo wykorzystywane. Za potrzebą uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej opowiada się 26,3% respondentów posiadających średnie wykształcenie oraz 22,3%-zasadnicze.

Uzyskane dane potwierdzają tezę, że tylko część potencjału wykształcenia jest właściwie pożytkowana w działalności zawodowej. Znaczna część wysoko wykwalifikowanych pracowników, np. przemysłu zatrudnionych jest niezgodnie z wyuczonym zawodem, wykonuje prace nie wymagające takiego poziomu wykształcenia, traci dużo czasu na wykonywanie zadań zbyt prostych w stosunku do możliwości czy indywidualnych aspiracji. Taki stan rzeczy powoduje, że poziom nabytej wiedzy obniża się, a praca nie odpowiada zainteresowaniu i zamyślowaniu samych pracowników.

Dla bliższego rozpoznania badanych kwestii w analizie uwzględniono szereg cech, takich jak: wiek, płeć respondentów, zawód wyuczony, wykonywany, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i inne.

Wiek respondentów wpływa na pewne zróżnicowanie odpowiedzi, jednakże brak jest wyraźnej zależności pomiędzy wiekiem respondentów a oceną stopnia wykorzystania kwalifikacji.

Osoby młode - do 35 roku życia - w większości są zdania, że ich kwalifikacje są mało wykorzystywane. Wskaźniki tych odpowiedzi spadają wraz ze wzrostem wieku respondentów, rośnie natomiast udział odpowiedzi stwierdzających prawidłowe wykorzystanie kwalifikacji, oraz wypowiedzi wskazujących na potrzebę uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej ze względu na wymagania miejsca pracy.

Rodzi się pytanie, czy dostrzegany w badaniach krytyczny stosunek ludzi młodych jest wyłącznie cechą młodości, czy też istnieją obiektywne warunki ów krytycyzm potęgujące. Wydaje się, że szereg czynników związanych z wadliwą polityką kadrową, takich jak: zatrudnianie niezgodne z wyuczonym zawodem, brak indywidualizacji zadań, zła organizacja pracy; wywołują zniecierpliwienie, zjawiska protestu a potem frustracji. W konsekwencji skutki złej polityki kadrowej w sferze głównie społeczno-psychologicznej nie wymagają specjalnych badań, aby je ocenić negatywnie. Wielu młodych pracowników rozpoczyna start życiowy od przeświadczenia o zbędności uzyskanego wykształcenia. Wadliwa polityka kadrowa utrudnia wstawans społeczny i płacowy, uniemożliwia proces samorealizacji⁵.

Zarówno mężczyźni jak i kobiety reprezentują podobne stanowiska, różnice sprowadzają się wyłącznie do oceny skali zjawisk. Kobiety niezależnie od poziomu wykształcenia, częściej niż mężczyźni, są zdania, że ich wiadomości są mało wykorzystywane w pracy; rzadziej niż mężczyźni uznają natomiast, że są odpowiednie do wykonywanej pracy, rzadziej również wskazują na potrzebę uzupełniania wiedzy.

Jeszcze wyraźniej problemy powyższe rysują się przy uwzględnieniu rodzaju ukończonych szkół. Absolwenci liceów ogólnokształcących twierdzą zdecydowanie (82,2% tej grupy), że ich wiadomości nie są odpowiednio wykorzystywane; takie stanowisko reprezentuje również 76,2% techników. Minimalny, bo wynoszący 5,1% odsetek absolwentów szkół ogólnokształcących oraz 7,2% szkół technicznych wyraża potrzebę uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej.

Pewne różnice w ocenie stopnia wykorzystania kwalifikacji zauważamy przy uwzględnieniu form kształcenia. Uczący się w systemie dziennym absolwenci szkół średnich najczęściej (43,3% ogółu wypowiedziających się w tej grupie) twierdzą, że ich wiadomości są mało wykorzystywane, w 25,0% oceniają, że właściwie. Natomiast ponad 28% badanych w tej grupie wypowiada się za po-

⁵ Por. S. Z a j a c z k o w s k a, Start zawodowy młodych techników, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Studia i Materiały, Warszawa 1975, z. 10 (26), s. 43 i nast.

trzebą uzupełnienia wiadomości. Podobnie kształtują się proporcje w grupie absolwentów średnich szkół wieczorowych. Natomiast respondenci po szkołach zawodowych w większości (45,1% tej grupy) oceniają wykorzystanie kwalifikacji jako właściwe, w 36,6% jako mało wykorzystywane i tylko w 15,8% podają, że ich praca wymaga uzupełnienia wiedzy.

Z kolei ankietowani, którzy ukończyliienne zasadnicze szkoły zawodowe w 39,1% podają, że ich wiadomości są wykorzystywane, w 31,7% że są mało wykorzystywane, w 23,4% przyznają, że do prawidłowego wypełniania obowiązków konieczne jest uzupełnienie wiedzy ogólnozawodowej. Osoby, które kończyły szkoły wieczorowe w większości odpowiadają, że ich kwalifikacje są mało wykorzystywane 40,6% (tych osób), 34,4% jest zdania że właściwie i 15,6%, że ich praca wymaga rozszerzenia wiedzy.

Różnice stanowisk występują również przy uwzględnieniu roku ukończenia szkoły. Absolwenci szkół średnich, którzy ukończyli szkołę przed 1964 r. najczęściej twierdzą, że ich wiadomości są prawidłowo wykorzystywane w pracy. Ci, którzy ukończyli naukę w szkole w latach późniejszych najczęściej podają, że kwalifikacje są mało wykorzystywane. Brak natomiast wyraźnej tendencji w odniesieniu do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Uwzględnienie w badaniach zawodu wyuczonego i faktycznie wykonywanego, nie prowadzi do jednoznacznych wniosków. W grupie osób z wykształceniem średnim dominują odpowiedzi wskazujące na małe wykorzystanie kwalifikacji. Dotyczy to zarówno techników, techników ekonomistów jak i pracowników biurowych. W grupie osób z wykształceniem zasadniczym rejestrujemy znaczne różnice w stopniu wykorzystania kwalifikacji, adekwatności wiadomości w stosunku do wymagań miejsca pracy oraz potrzeby uzupełniania wiadomości.

Nasuwa się pytanie, czy na tej podstawie można wnioskować o konieczności zawężenia zasięgu kształcenia do stanu wykorzystania zasobów wiedzy przez gospodarkę, do wymagań konkretnych organizacji gospodarczych? Czy na podstawie powyższych i wielu innych badań można formułować tezę o względnym nasyceniu gospodarki kadrami kwalifikowanymi, a zatem o istnieniu nadwyżki wy-

kształcenia⁶. Wniosek taki byłby słuszny gdybyśmy uznali, że gospodarka dlatego marnuje te "nadwyżki", bo ich po prostu nie potrzebuje. Tymczasem przyczyny tkwią zupełnie gdzie indziej. Istotą problemu - rozpatrując to w skali przedsiębiorstwa - tkwi w nieracjonalnym zatrudnieniu, niewłaściwej organizacji pracy. Potwierdzają to chociażby wyniki analizy wykorzystania kwalifikacji posiadanych przez respondentów w trakcie dnia pracy.

Uzyskane rezultaty analizy są co prawda fragmentaryczne (znaczna część ankietowanych: ponad 56% z wykształceniem zasadniczym zawodowym i 46% z wykształceniem średnim uchyliła się od sformułowania oceny), pozwalają jednak, na dokonanie pewnych spostrzeżeń i wniosków. Dla przejrzystości analizy przyjmujemy za 100% tych którzy udzielili odpowiedzi.

W opiniach respondentów zajęcia nie wymagające posiadanych kwalifikacji pochłaniają ponad połowę czasu pracy. Opinie, że wykonywanie czynności nie wymagających kwalifikacji wyraża 33,8% respondentów z wykształceniem średnim oraz 45,8% z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z kolei 29,4% badanych z wykształceniem średnim oraz 26,3% z zasadniczym uważa, że zadania nie wymagające posiadanego wykształcenia pochłaniają od 26-50% czasu pracy. Natomiast 12,2% zatrudnionych absolwentów szkół średnich oraz 7,6% zasadniczych ocenia, że od 51-75% czasu pracy przeznaczają się na prace nie wymagające ich kwalifikacji, zaś ponad 25% wypowiadających się osób z wykształceniem średnim i ponad 21% z wykształceniem zasadniczym uważa nawet, że ponad 76% czasu pracy.

Wiek respondentów nie wpływa na zróżnicowania odpowiedzi, chociaż należy podkreślić, że młodszy wiekiem absolwenci zasadniczych szkół zawodowych bardziej krytycznie oceniają wykorzystanie w pracy kwalifikacji aniżeli ich starsi koledzy.

Ciekawe, chociaż trudne do wytłumaczenia zjawisko zaobserwowano przy uwzględnieniu płci ankietowanych. Niezależnie od po-

⁶ Przez to pojęcie rozumie się "(...) tę część potencjału wykształcenia społeczeństwa, która nie jest właściwie spożytkowana w działalności zawodowej ze względu na techniczne, ekonomiczne i organizacyjne uwarunkowania gospodarki". M. G m y t r a - s i e w i c z, "Ekonomiczne i społeczne aspekty wykształcenia, "Polityka Społeczna", 1972, nr 2.

siadanego wykształcenia, kobiety wskazują na znacznie wyższe straty czasu pracy, związane z wykonywaniem czynności nie wymagających posiadanych przez nie wiadomości.

Dostrzegamy również różnicę w ocenach wyrażanych przez przedstawicieli poszczególnych grup zawodów zarówno wyuczonych jak i faktycznie wykonywanych. Technicy częściej niż ekonomiści wskazują na niski poziom wykorzystania kwalifikacji w czasie pracy. Wśród absolwentów szkół zawodowych, niezależnie od zawodu wyuczonego i faktycznie wykonywanego, przeważa ocena, że zajęcia nie wymagające posiadanego wykształcenia pochłaniają 0-25% czasu pracy.

W tej samej skali oceniają straty czasu osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych, niezależnie od poziomu wykształcenia, zaś pracujący na stanowiskach nierobotniczych szacują je w granicach 26-50%. Osoby na stanowiskach kierowniczych twierdzą, że zadania nie wymagające posiadanego wykształcenia zajmują im mniej czasu niż osobom na stanowiskach niekierowniczych. Ponad 39% kierowników z średnim wykształceniem oceniło, że zajęcia te zajmują od 0-25%, zaś 36,6% szacowało je w granicach 26-50% czasu pracy. Z kolei zajmujący stanowiska niekierownicze w 31,7% uznają, że czynności nie wymagające ich kwalifikacji pochłaniają od 0-25%, zaś 28% badanych w tej grupie ocenia je w granicach 26-50% czasu pracy.

3.2. Ocena przyczyn niepełnego wykorzystania wykształcenia

Podobnie jak w poprzednim pytaniu, (ponad połowa 54,0% ankietowanych z wykształceniem średnim oraz 64,2% z wykształceniem zasadniczym zawodowym) nie udzieliła odpowiedzi. Przyjmując za 100% grupy, które wypowiedziały się, zwrócimy uwagę na podstawowe - zdaniem respondentów - przyczyny niepełnego wykorzystania w pracy posiadanych kwalifikacji.

Najczęstszą przyczyną niewykorzystania w pracy kwalifikacji zatrudnionych jest zła organizacja pracy. Tak twierdzi 26,9% (z 350 osób, które wypowiedziały się) ankietowanych z wykształceniem średnim oraz (36,7% z grupy 226 osób, które udzieliły odpowiedzi) respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Ankietowani z wykształceniem średnim jako kolejne przyczyny wskazują: specyfikę pracy na danym stanowisku (26,5% odpowiedzi) oraz zatrudnienie niezgodne z wyuczonym zawodem (23,7%). Osoby z wykształceniem zasadniczym na następnych miejscach podają: pracę niezgodną z wyuczonym zawodem (29,2% odpowiedzi) oraz specyfikę pracy na danym stanowisku (15,9%).

Wiek respondentów w zasadzie nie różnicuje odpowiedzi. Natomiast różnice w ocenie przyczyn niepełnego wykorzystania kwalifikacji powstają przy uwzględnieniu płci ankietowanych. Kobiety z wykształceniem średnim jako przyczynę na pierwszym miejscu wskazują specyfikę pracy na stanowisku pracy (31,7% kobiet, które udzieliły odpowiedzi), na drugim miejscu zaś niezgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem. Mężczyźni natomiast najczęściej przyczyny upatrują w złej organizacji pracy (33,0% ogółu wypowiadających się mężczyzn) oraz w specyfice pracy na danym stanowisku (21,1%).

Kobiety z wykształceniem zasadniczym uważają, że najważniejszą przyczynę stanowi wykonywanie pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem (47,4% kobiet), następnie zła organizacja pracy (17,8%). Mężczyźni w tej grupie badanych są z kolei zdania, że zła organizacja pracy (43,8%) jest przyczyną główną, następną zaś jest wykonywanie pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem.

Ze względu na małe liczebności reprezentowanych zawodów wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym trudno uogólniać wypowiedzi. Natomiast ankietowani z wykształceniem średnim różnią się w ocenie przyczyn niewykorzystywania kwalifikacji. Technicy w zawodach technicznych (zawód wyuczony) jako podstawową przyczynę podają złą organizację pracy (28,8%) oraz niezgodność wykonywanej pracy z zawodem wyuczonym (26,2%). Ekonomisci twierdzą, że niewykorzystywanie wiadomości wynika głównie ze specyfiki pracy na danym stanowisku (40,8%) oraz ze złej organizacji pracy (22,4%).

Uwzględnienie w analizie zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych nie rozszerza naszych wiadomości. Dla porządku podamy, że osoby z wykształceniem średnim zatrudnione na stanowiskach robotniczych przyczynę najczęściej upatrują w złej organizacji pracy (36,1%), w niezgodności wykonywanej pracy z zawodem wyuczonym oraz w specyfice pracy na danym stanowi-

sku (po 23,5% odpowiedzi). Pracujący na stanowiskach nierobotniczych wymieniają w kolejności: specyfikę na danym stanowisku (28,5%), niezgodność pracy z zawodem wyuczonym (23,2%) oraz złą organizację pracy (22,4%).

Ankietowani z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zajmujący stanowiska robotnicze na pierwszym miejscu wskazują złą organizację pracy (38,3%), natomiast zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych - wykonywanie pracy niezgodnej z zawodem wyuczonym (36,4%).

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można poczynić następujące obserwacje, które wydają się dość istotne dla zrozumienia przyczyn niepełnego wykorzystania w pracy wiadomości nabytych w szkole. Powtórzmy, że rozpatrując problem w skali przedsiębiorstwa przyczyny tkwią w nieracjonalnym zatrudnieniu oraz złej organizacji pracy. Potwierdza to chociażby fakt zatrudnienia niezgodnie z wyuczonym zawodem, niepełnego wykorzystywania nabytych kwalifikacji w czasie pracy. Wielu techników wykonuje prace proste, rutynowe zadania robocze, przy jednoczesnym braku tej kadry w wydziałach remontowych, narzędziowych, czy innych działach pomocniczych produkcji, jak również w służbie technologicznej zakładu czy w nadzorze technicznym.

Z kolei przyczyny takiej sytuacji tkwią przede wszystkim w systemie płac, który powoduje, że wielu pracowników marnuje swoje kwalifikacje w produkcji akordowej, mało skomplikowanej, ale zdecydowanie wyżej opłacanej, zwłaszcza w sytuacji obserwowanego rozluźnienia norm produkcyjnych. Obowiązujące jeszcze systemy płacowe uniemożliwiają bardziej elastyczną politykę zatrudnienia i dostosowanie jej do rzeczywistych potrzeb, sytuacji techniczno-produkcyjnych wydziału czy zakładu. Tworzą bariery dla poczynania administracji w przemieszczaniu kadr kwalifikowanych, a samym zatrudnionym uniemożliwiają awans. Polityka wynagrodzeń, obok efektów pracy, winna szerzej uwzględniać kwalifikacje pracy. Kwalifikacje pracy ujmują bowiem te wszystkie wymogi: utrudnienia które pracownik musi spełnić czy pokonać przez wykorzystanie swych umiejętności. Nie oznacza to, że należy bezpośrednio płacić za posiadane kwalifikacje, a wyłącznie za kwalifikacje wykorzystane i potrzebne do wykonywania danej pracy. Pośrednio płaci się tutaj za kwalifikacje posiadane, ale pod-

stawę stanowią wymogi, które stawia pracownikowi praca. W ten sposób tworzą się równoległe bodźce do pełniejszego wykorzystania posiadanych kwalifikacji pracownika, a nie tylko samego zwiększania kwalifikacji⁷.

Występowanie "nadwyżek kwalifikacyjnych" wiąże się również z rutynowym i tradycyjnym podejściem do zakresu obowiązków zawodowych robotników. Przydzielane do wykonania zadania robocze są na ogół rozczłonkowane, pokawałkowane, a pracownicy najczęściej "przypisani" do jednego stanowiska pracy, jednorodnych czynności. Tymczasem przygotowanie zawodowe specjalistów, zwłaszcza techników, pozwala na łączenie operacji roboczych, np. operatorskich z wykonywaniem czynności ustawiających, konserwujących, remontowych, a także kontrolnych. Szersze stosowanie wielowarstwowości, wprowadzenie zmianowości i rotacji na stanowiskach pracy - przy zapewnieniu odpowiedniego ekwiwalentu finansowego - niewątpliwie przyczyni się do pełniejszego spożytkowania pracy, umiejętności, wiedzy i zdolności zatrudnionych. Może się wówczas okazać, że występujące w zakładach niedobory rąk do pracy są znacznie mniejsze.

Postęp techniczny, zwłaszcza automatyzacja, jeżeli nawet nie zwiększa zasadniczo wymagań co do poziomu wykształcenia pracowników, narzuca nowe jakościowo wymagania dotyczące dyscypliny, staranności, odpowiedzialności i niezawodności. Stwarza potrzeby umiejętnego i szybkiego identyfikowania napływających do stanowiska roboczego sygnałów, kojarzenia zachodzących zdarzeń i podejmowania sprawnego działania. Wymaga tego, co można nazwać inteligencją zawodową. Cechy te wyrabiać powinno kształcenie szkolne oraz doskonalenie zawodowe.

Niewątpliwie istnieją pewne wąskie specjalności, w których kształci się nadmierną liczbę fachowców. W tych przypadkach korekta jest niezbędna, a najlepszym rozwiązaniem jest odejście od wąskich specjalności określonych przez doraźne potrzeby kadrowe gospodarki. Istnienie pewnych "nadwyżek kwalifikacji" nie jest chyba podstawą do twierdzeń o nadmiernym inwestowaniu w oświatę, wiedzę i kwalifikacje, a więc w człowieka.

⁷ Por. A. M e l i c h, Społeczne cele gospodarowania, Warszawa 1978, s. 179-180.

Przeprowadzone badania dowodzą, że marnotrawienie kwalifikacji nie wynika z ich nadwyżki, ale z niedoskonałości polityki czy systemu zatrudnienia kadr kwalifikowanych, złej organizacji pracy, wadliwego układu bodźców, nie zachęcającego do pełnego spożytkowania w pracy wiedzy i umiejętności zawodowych pracownika. Uruchomienie rezerw kwalifikacyjnych, stanowić może czynnik pełnego spożytkowania potencjału wytwórczego a jednocześnie mogą umożliwić dalszy rozwój samego pracownika.

Współcześnie, kiedy odczuwamy coraz silniej brak rąk do pracy, zwłaszcza o kwalifikacjach na poziomie zasadniczym i średnim, zadaniem podstawowym polityki zatrudnienia musi być troska o prawidłową gospodarkę kadrami oraz właściwe gospodarowanie zdolnościami.

4. Doksztalcenie i doskonalenie zawodowe pracowników

Liczne badania wskazują, że wykształcenie jest jedną z wartości najwyższej cenionych w społeczeństwie polskim⁸. Wykształcenie jest podstawą kwalifikacji zawodowych, czynnikiem umożliwiającym awans społeczny, zdobywanie prestiżu społecznego, szersze możliwości korzystania z dóbr kulturalnych.

Mimo wysokiego wartościowania wykształcenia można postawić tezę, że zainteresowanie doksztalceniem nie jest dostatecznie silne wśród zatrudnionych, zwłaszcza robotników z wykształceniem zasadniczym oraz techników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych aniżeli inteligencji.

Próba zweryfikowania powyższej tezy, określenie skali zainteresowania doksztalceniem poświęcona została część przeprowadzonych badań ankietowych. Chodziło jednakże nie tylko o ustalenie skali zainteresowania uzupełniania wiedzy zdobytej w szkole, ale i przesłanek oraz motywów skłaniających zatrudnionych

⁸ Por. Zb. S u f i n, Planowe kształtowanie warunków życia i sposobów życia, [w:] Polityka Społeczna. Uwarunkowania demograficzne, zadania, potrzeby, Warszawa 1980, s. 149 i nast. Por. też J. K l u c z y ń s k i, Wykształcenie a model konsumpcji, [w:] Podstawy rozwoju procesów kształcenia w szkolnictwie wyższym, Materiały z Konferencji Naukowej, Egsdorf k. Berlina, 14-18 września 1971 r., s. 60 i nast.

do doksztalcania się, preferowanych form i dziedzin podnoszenia kwalifikacji, spodziewanych efektów, wreszcie wyznaczenie roli doksztalcania w systemie wartości życiowych człowieka.

4.1. Ocena zainteresowania doksztalcaniem

Pytania dotyczące powyższych zagadnień podzielone zostały na dwie grupy. Pierwsza - skierowana do respondentów z wykształceniem średnim oraz zasadniczym zawodowym - objęła pytanie dotyczące czasu przeszłego. Druga, zawierająca pytania dotyczące aktualnego zainteresowania doksztalcaniem - objęła wszystkie poziomy wykształcenia.

Na pytanie, czy respondent podwyższał w trakcie pracy zawodowej kwalifikacje zawodowe zdobyte w szkole, większość badanych odpowiedziała twierdząco. Odpowiednie wskaźniki wynoszą: 60,0% (460 osób) z wykształceniem średnim oraz 48,5% (306 osób) z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Z punktu widzenia wieku respondentów można zauważyć pewną prawidłowość. Otóż większość pracowników z wykształceniem średnim w wieku do 25 roku życia oraz pracowników z wykształceniem zasadniczym w wieku do 30 roku życia nie podwyższała kwalifikacji. Od 26 roku życia - w przypadku absolwentów szkół średnich i 30 - zasadniczych odsetek uzupełniających wiedzę systematycznie rośnie. I tak np. w granicach wieku 26-30 lat podwyższało wiedzę 53,4% absolwentów szkół średnich oraz 57,9% szkół zasadniczych zawodowych, zaś w granicach wieku 51-55 lat analogiczne wskaźniki wynoszą: 90,9% i 76,9%.

Kobiety stosunkowo mniej angażują się w doksztalcenie. Z danych wynika, że aż 78,9% ankietowanych mężczyzn z wykształceniem średnim oraz 59,7% z wykształceniem zasadniczym poszerzało wiadomości, podczas gdy odpowiednie wskaźniki dla kobiet wynoszą: 49,9% i 27,9%.

Interesująco przedstawiają się relacje doksztalcających się i nie uzupełniających wiedzy przy uwzględnieniu stanu cywilnego badanych. W obydwu poziomach wykształcenia zauważamy, że osoby w stanie wolnym (kawalerowie, panny) przejawiają niższą aktywność w procesie uzupełniania wiedzy aniżeli osoby mające zobowiązania rodzinne (żonaci, rozwiedzeni, wdowy). O ile większość

osób w stanie wolnym nie podwyższała dotąd wykształcenia, o tyle w pozostałych grupach proporcje odwracają się. Można to tłumaczyć zarówno młodym wiekiem osób w stanie wolnym, jak i stosunkowo krótkim okresem jaki upłynął od ukończenia szkoły.

Osoby, które kończyły szkołę w systemie dziennym przejawiają mniejsze zainteresowanie dokształcaniem. O ile zaledwie 54,4% absolwentów średnich szkół dziennych oraz 47,7% szkół zasadniczych uzupełniało wiadomości, o tyle wskaźniki kończących naukę w szkołach wieczorowych wynoszą 76,2% i 56,2%.

Rozpatrując badaną cechę z punktu widzenia okresu ukończenia szkoły, dostrzegamy podobną zależność jak w przypadku wieku respondentów. Im wcześniej badani kończyli naukę w szkole, tym więcej z nich podwyższało kwalifikacje.

Biorąc pod uwagę zawód wyuczony oraz faktycznie wykonywany zauważamy, że technicy w zawodach technicznych, rolnych i leśnych częściej uzupełniali wiedzę (62,4% badanych osób z zawodem technika) aniżeli ekonomiści (53,2%). W grupie zatrudnionych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w zawodach nowoczesnych jak: elektroenergetycy i pokrewni, ślusarze, mechanicy, monterzy - w większości podnosili swoje kwalifikacje. Natomiast pracujący w zawodach tradycyjnych np. tkacze, dziewiarze, betoniarze, murarze - w większości nie dokształcali się.

Wydaje się, że dla procesu podwyższania kwalifikacji istotne znaczenie mają takie cechy zakładu produkcyjnego jak nowoczesność, dynamika technologii, mechanizacja produkcji. Zorganizowany proces ciągłego podnoszenia kwalifikacji załogi i zwiększania motywacji do stałego rozwoju stanowią warunek wykorzystania nowoczesnej, często kosztownej technologii, modernizacji produkcji i niezbędnych innowacji.

Nie dziwi w tej sytuacji fakt, że osoby zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych (organizatorzy produkcji, nadzoru, kontroli) znacznie częściej zmuszone są podwyższać swoje kwalifikacje aniżeli pracujący na stanowiskach robotniczych. Badania pokazują, że o ile 61,6% zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych respondentów z wykształceniem średnim oraz 86,8% z wykształceniem zasadniczym doskonalilo wiedzę, o tyle analogiczne wskaźniki dla zatrudnionych na stanowiskach robotniczych wynoszą: 59,2% i 47,2%.

W tym samym kierunku, co postęp techniczny i technologiczny działa postęp organizacyjny, zmuszając do systematycznego uzupełniania wiedzy. Potwierdzają to dane: 83,2% zajmujących stanowiska kierownicze i tylko 55,2% osób na stanowiskach niekierowniczych podwyższało zdobyte w szkole kwalifikacje.

4.2. Formy podwyższania kwalifikacji

Znaczna część (323 osoby, 42,0% z wykształceniem średnim oraz 316 osób, 50,1% z wykształceniem zasadniczym) zawodowym objętych ankietą nie udzieliło odpowiedzi, w jakiej formie uzupełniało kwalifikacje. Większość z tych osób, stanowią ci, którzy nie podwyższali kwalifikacji.

Dla przejrzystości analizy przyjmujemy za 100% tych, którzy wypowiedzieli się. Ankietowanym zaproponowano wybór jednej z trzech następujących form doksztalcania: szkoły średnie, kursy, samokształcenie.

Najbardziej popularną formą podwyższania kwalifikacji były kursy i szkolenie. Na tę formę wskazywało 72,4% badanych z wykształceniem średnim oraz 60,3% z wykształceniem zasadniczym. Kolejnymi formami w przypadku osób z wykształceniem średnim było samokształcenie (17,8%), w przypadku respondentów z wykształceniem zasadniczym: szkoła średnia (23,5%) i samokształcenie (16,0%). Szkoły pomaturalne i wyższe uczelnie wskazane zostały przez niewielki odsetek badanych.

Młodzi pracownicy - do 20 roku życia - absolwenci szkół zasadniczych podają, że główną formą podwyższania przez nich kwalifikacji była szkoła średnia. W wyższych grupach wieku, zdecydowanie dominują kursy i szkolenie jako forma doksztalcania. Natomiast w grupie młodych - do 25 roku życia - respondentów z wykształceniem średnim dominuje samokształcenie, natomiast w wyższych grupach wieku kursy i szkolenie.

Zarówno mężczyźni jak i kobiety podają, że podnosili swoje kwalifikacje uczestnicząc w kursach. Można jednak zauważyć, że kobiety częściej niż mężczyźni korzystali z różnych form samokształcenia.

Formy kształcenia w szkołach średnich oraz zasadniczych, dalej zawód wyuczony oraz wykonywany nie zmieniają kolejności form

dokształcania, a jedynie różnicują wysokość odsetek wskazujących taką czy inną formę.

4.3. Efekty podwyższania kwalifikacji

Podobnie jak w przypadku pytania dotyczącego form, tak i w przypadku efektów podwyższania kwalifikacji, nie udzieliło odpowiedzi 50,8% osób z wykształceniem średnim oraz 60,7% z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Tak jak poprzednio przyjmujemy za 100% grupę respondentów, która udzieliła odpowiedzi.

Analiza efektów podwyższania kwalifikacji nie daje jednoznacznej odpowiedzi. Uzyskane - w otwartym pytaniu - opinie pozwalają na zbudowanie następującej listy efektów (według odsetka odpowiedzi): wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy, awans, wyższe wynagrodzenie, rozszerzenie wiedzy o pracy, brak efektów, inne.

Ankietowani różnią się w ocenie podwyższania kwalifikacji. Zatrudnieni z wykształceniem średnim wskazują następujące efekty: rozszerzenie wiedzy o pracy (33,7%), awans zawodowy (15,0%), wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy (8,0%), brak efektów (23,5%). Z kolei absolwenci zasadniczych szkół zawodowych jako główne efekty podają: uzyskanie wyższego wynagrodzenia (26,2%), rozszerzenie wiedzy o pracy (22,6%), awans zawodowy (16,9%), brak efektów (17,7%). Należy rozumieć, że odpowiedź "brak efektów" jest utożsamiana z brakiem zmian miejsca w strukturze organizacyjno-płacowej, nie dotyczy zaś strony intelektualnej.

Osoby młode najczęściej wskazują na efekt w postaci rozszerzenia wiedzy, bądź brak efektów. Osoby starsze - powyżej 40 roku życia - obok rozszerzenia wiedzy na kolejnym miejscu podają awans zawodowy (respondenci z wykształceniem średnim), bądź wyższe zarobki i awans zawodowy (osoby z wykształceniem zasadniczym). Nasuwa się refleksja, że zarówno awans płacowy jak i zawodowy jest funkcją wieku pracowników. Pracodawcy niechętnie powierzają odpowiedzialne, samodzielne stanowiska ludziom młodym, również awans płacowy nie wypływa z faktycznie uzyskanych efektów, a wiąże się głównie ze stażem pracy.

Płeć nie wpływa w sposób istotny na zróżnicowanie oceny efektów. W grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym za-

równie mężczyźni jak i kobiety są zgodni co do kolejności efektów. Natomiast wśród osób z wykształceniem średnim mężczyźni w kolejności wymieniają: rozszerzenie wiedzy, awans zawodowy, brak efektów; zaś kobiety: rozszerzenie wiedzy, brak efektów, satysfakcję z pracy, awans zawodowy.

Zarówno rodzaj ukończonej szkoły, forma kształcenia, zawód wyuczony i wykonywany nie stanowią cechy różnicującej odpowiedzi.

4.4. Potrzeba doksztalcania się i doskonalenia zawodowego

Kolejna grupa pytań miała na celu określenie skłonności do podwyższania kwalifikacji, form doskonalenia oraz spodziewanych efektów. Pytania o zbliżonej budowie skierowane zostały do osób z wykształceniem wyższym, średnim oraz zasadniczym zawodowym.

Rezultaty badań potwierdzają tezę, że doskonalenie zawodowe jest jedną z wartości najwyższej cenionych, jednakże zainteresowanie nim nie jest powszechne, zwłaszcza wśród osób posiadających niższe wykształcenie.

Potrzebę doksztalcania się odczuwa 60% badanej zbiorowości. Respondenci z wykształceniem wyższym w blisko 70% wyrażają taką potrzebę, z wykształceniem średnim w 55,2%, zaś z zasadniczym zawodowym z 55,8%. Zaskakuje wysoki, bo wynoszący ponad 30% odsetek badanych z wykształceniem wyższym, blisko 39% z średnim oraz ponad 35% z zasadniczym zawodowym nie odczuwających takiej potrzeby. Trudno jednoznacznie dociec przyczyn tego zjawiska, niemniej wyniki analizy efektów podwyższania kwalifikacji sugerują, iż powodowane jest ono brakiem wyraźnej motywacji u części zatrudnionych.

Różnice w poziomie uzyskanej wiedzy i stopnia opanowania wiadomości w toku nauki lub studiów, zapominanie wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole lub uczelni, a nie wykorzystywanych w toku pracy, a wreszcie stale rosnące wymagania kwalifikacyjne postępu techniczno-organizacyjnego narzucają konieczność systematycznego uzupełniania, rozszerzania i doskonalenia wiedzy. Ścisłe specjalistyczne wykształcenie zawodowe przestaje wystarczać. Konieczne jest dalsze kształcenie, rozwijające ogólną wiedzę pracowników, nawet jeżeli, wydawałoby się, że nie wpływa

ono bezpośrednio na efektywność pracy. Aby jednak jego oddziaływanie stało się odczuwalne w ciągu najbliższych lat, w procesie tym powinien uczestniczyć odpowiednio szeroki krąg słuchaczy. Zadaniem gospodarki kadrami jest organizacja różnego rodzaju form doksztalcenia, aktualizacji wiedzy, uzyskiwania stopni specjalizacyjnych itp. oraz takie ustawienie środków oddziaływania (nakazów, bodźców ekonomicznych i społecznych), aby sprzyjało to aktywnemu uczestnictwu odpowiednich grup pracowników w tych formach podnoszenia kwalifikacji⁹.

Sprawa zainteresowania podnoszeniem swoich kwalifikacji wiąże się zapewne z samooceną własnej pozycji społecznej. Można przypuszczać, że osoby niezadowolone ze swego statusu społecznego i te które mają aspiracje do osiągnięcia lepszej pozycji społecznej są bardziej zainteresowane doksztalceniem się.

Potrzeba doksztalcenia się dotyczy pracowników niezależnie od ich wieku, z tym że najsilniej akcentowana jest przez osoby w wieku od 25 do 45 roku życia. Mniejszą rolę zaspokojenia tej potrzeby obserwujemy u osób najmłodszych oraz w wieku starszym. Płeć różnicuje istotnie stanowiska respondentów. Mężczyźni w zdecydowanej większości pragną podwyższać swoje kwalifikacje. Takie stanowisko prezentuje 71,8% badanych mężczyzn z wykształceniem wyższym, 66,9% średnim i 64,5% z zasadniczym zawodowym. Analogiczne wskaźniki dla kobiet wynoszą odpowiednio: 67,3%, 45,0% i 39,6%.

Stan cywilny respondentów nie stanowi cechy różnicującej odpowiedzi, tym niemniej można zauważyć nieco większe zainteresowanie doksztalceniem osób w stanie wolnym, aniżeli mających zobowiązania rodzinne.

Nie dostrzegamy również wyraźnej różnicy przy uwzględnieniu form kształcenia; odnotować należy jedynie nieco większe zainteresowanie doskonaleniem wiedzy osób, które ukończyły naukę bądź studia w formie zaocznej.

⁹ Por. A. B u t t l e r, A. R a j k i e w i c z, Problemy gospodarki kadrami z wyższym wykształceniem, [w:] Podstawy rozwoju procesów kształcenia w szkolnictwie wyższym, Materiały z konferencji naukowej, Eggsdorf k. Berlina, 14-18 września 1971r., Warszawa 1973, s. 175 i dalsze.

Pewne różnice występują natomiast w przypadku zawodu wyuczonego oraz wykonywanego. Najsilniej potrzebę uzupełniania wiedzy podkreślają specjaliści nauk ścisłych 84,2% (badanych w tej grupie), prawnicy 78,1%, inżynierowie 71,6%, technicy w zawodach technicznych 57,8%, elektroenergetycy z wykształceniem zasadniczym zawodowym 73,6%, mechanicy i monterzy 66,7%. Słabiej ową potrzebę akcentują ekonomiści 67,6%, humaniści 59,4%, technicy ekonomiści 46,4%, pracownicy biurowi oraz osoby z wykształceniem zasadniczym zatrudnione w zawodach przemysłu lekkiego.

Zajmowane stanowisko oraz rodzaj wykonywanej pracy nie wprowadzają istotnych zmian w ocenie potrzeby doksztalcania i doskonalenia zawodowego.

4.5. Pożądana dziedzina doskonalenia zawodowego

W celu poznania zainteresowań respondentów z wykształceniem wyższym co do obszaru problemowego, w którym chcieliby doksztalać się, bądź doskonalić swoje kwalifikacje zadano pytanie na temat pożądanej dziedziny doskonalenia zawodowego. W pytaniu zaproponowano wybór jednej z następujących odpowiedzi: organizacja pracy, dalsza specjalizacja w zawodzie, reforma gospodarcza, inne.

Wyniki analizy informują, że zainteresowania respondentów wiążą się głównie z dalszą specjalizacją w zawodzie 40,1%. Pozostałe dziedziny zajmują uwagę niewielkich grup osób. I tak problematyką organizacji pracy interesuje się 6,3% ogółu ankietowanych, reformy gospodarczej 2,3%, innymi dziedzinami 10,5%. Blisko 41% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi.

Płeć, wiek, oraz stan cywilny respondentów nie wpływa na zróżnicowanie odpowiedzi, z wyjątkiem zagadnień organizacji pracy, którymi mężczyźni interesują się bardziej aniżeli kobiety.

Uwzględniając w analizie zawód wyuczony i faktycznie wykonywany stwierdzamy, że dominuje zdecydowanie zainteresowanie dalszym doskonaleniem w zawodzie. Zastanawia natomiast niewielkie (inżynierowie), bądź żadne (dotyczy humanistów i specjalistów nauk ścisłych) zainteresowanie zagadnieniami reformy gospodarczej, oraz organizacji pracy. Tym bardziej, że młodzi inżynierowie - jak wykazują to badania - żalą się na niedostatek

wyniesionych ze studiów wiadomości o organizacji przedsiębiorstwa, metodach zarządzania itd.¹⁰ Osoby zajmujące stanowiska kierownicze wykazują większe, aniżeli zatrudnieni na stanowiskach niekierowniczych, zainteresowanie problemami organizacji pracy oraz reformy gospodarczej.

4.6. Pożądana forma podwyższania kwalifikacji

Na pytanie w jakiej formie pragną podwyższać kwalifikacje respondentom zaproponowano wybór formy dostosowanej do osiągniętego poziomu wykształcenia. Podobnie jak w poprzednich pytaniach populację osób, które udzieliły odpowiedzi przyjmujemy za 100%.

Największą popularnością wśród ankietowanych z wykształceniem wyższym oraz średnim cieszą się kursy oraz kursy specjalistyczne. Za powyższą formą opowiada się 54,6% respondentów z wykształceniem wyższym, 54,5% z wykształceniem średnim. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych uznają szkołę średnią (48,4%) tej grupy jako preferowaną formę podnoszenia kwalifikacji. Absolwenci wyższych uczelni w następnej kolejności wskazują studia podyplomowe (22,0%), samokształcenie (14,3%), inne (9,0%). Osoby z wykształceniem średnim na kolejnych miejscach podają: szkołę wyższą (25,6%), samokształcenie (14,3%), szkoły pomaturalne (1,3%). Ankietowani z wykształceniem zasadniczym obok szkoły średniej wybierają: kursy (46,6%) oraz samokształcenie (6,9%).

Biorąc pod uwagę wiek ankietowanych zauważamy, że ludzie młodzi z wykształceniem średnim oraz zasadniczym zdecydowanie preferują podwyższanie kwalifikacji w formie studiów wyższych lub szkoły średniej, zaś absolwenci uczelni wyższych znaczne zainteresowanie wykazują studiami podyplomowymi. W pozostałych grupach wieku, zwłaszcza wśród osób z wykształceniem wyższym

¹⁰ Por. J. Kulpińska, H. Najduchowska, Społeczna efektywność kształcenia i wychowania w szkołach wyższych, [w:] Podstawy rozwoju procesów kształcenia w szkolnictwie wyższym, Materiały z konferencji naukowej, Eggsdorf k. Berlina, 14-18 września 1971, Warszawa 1973, s. 69.

oraz średnim, w zainteresowaniach dominują kursy oraz kursy specjalistyczne. Inne cechy jak: zawód wyuczony, zawód wykonywany nie różnicują odpowiedzi.

4.7. Motywacja do podwyższania kwalifikacji

Problem motywacji ma istotne znaczenie zarówno dla zainteresowania podwyższaniem kwalifikacji jak i dla szeroko pojętych efektów dokształcania.

Pytanie dotyczące oczekiwanych efektów sformułowane zostało w formie otwartej. Z uzyskanych odpowiedzi sformułowano listę najczęściej oczekiwanych efektów. W grupie ankietowanych absolwentów szkół wyższych spodziewane efekty obejmują według odsetka odpowiedzi: podewyższenie efektów pracy (22,6%), wyższe zarobki (13,6%), uzupełnienie wiadomości (12,2%), zdobycie wiedzy teoretycznej (11,8%), zadowolenie z pracy (11,4%), awans, dostosowanie się do poziomu rozwoju postępu naukowo-technicznego, uzyskanie możliwości zmiany miejsca pracy, brak motywacji, uznanie w opinii przełożonych, uzyskanie kwalifikacji zgodnych z wymaganiami taryfikatora kwalifikacyjnego.

Z kolei oczekiwane efekty podwyższania kwalifikacji w grupie zatrudnionych z wykształceniem średnim obejmują wyższe zarobki (53,9%), awans (10,4%), uzupełnienie wiadomości (8,2%), możliwości zmiany miejsca pracy (5,6%). Podobną kolejność zajmują oczekiwania w grupie osób z wykształceniem zasadniczym.

Jak wykazują wyniki badań, wśród czynników motywujących do dokształcania i doskonalenia zawodowego respondenci za najważniejsze uznają te, które wiążą się z lepszym przygotowaniem do zawodu oraz satysfakcją z wykonywanej pracy. Motyw płacowy występuje najsilniej wśród ludzi młodych - do 35 lat. W wyższych grupach wieku przeważają takie motywy jak uzupełnianie wiadomości, zdobywanie wiedzy teoretycznej, awans zawodowy.

Cele podwyższania kwalifikacji zmierzają do pogłębienia i rozszerzenia wiedzy ogólnej jako istotnego warunku coraz pełniejszego uczestniczenia w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym. Łączy się z tym zwiększenie możliwości adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w środowisku poprzez odpowiedni dobór treści kształcenia oraz opanowanie potrzebnych do tego

umiejętności. Stąd też ważne miejsce wśród czynników zajmują motywacje poznawcze oraz chęć osiągnięcia perfekcji w działaniu. Pozwala to widzieć w dokształcaniu i doskonaleniu zawodowym istotny warunek rozwijania postawy twórczej, bezinteresowności procesu zdobywania wiedzy przez człowieka, który pogłębia swój świadomy stosunek do rzeczywistości i zdobywa podstawy do jej przekształcania.

5. Wnioski

Wyniki badań ankietowych oraz ich podsumowanie upoważniają do przedstawienia następujących wniosków. Ich układ wynika z toku analizy.

A. Szczególną uwagę powinno się zwrócić na działania ułatwiające młodzieży dokonanie wyboru zawodu. W tym przypadku oficjalne kanały informacyjne (nie skażone błędem subiektywizmu, jak to ma miejsce przy nieformalnych źródłach i kanałach informacji), powinny w systemie informacyjnym zdecydowanie dominować. Podjęcie bowiem tak ważnej decyzji nie powinno być dziełem przypadku lub wynikiem analizy opartej na przesłankach obarczonych błędem subiektywnej oceny informatora.

B. Kształcenie aspiracji edukacyjno-zawodowych, uwzględniających zarówno potrzeby społeczne, jak też posiadane właściwości indywidualne, powinno być realizowane nie tylko w ostatnich klasach szkoły podstawowej ale również w ciągu kilku lat w starszych klasach szkoły średniej, a nie dopiero wtedy gdy podejmowane są decyzje dotyczące kierunku studiów lub pracy zawodowej. Nasuwa się zatem postulat, by instytucje poradnictwa zawodowego, w szerszym niż dotychczas stopniu, podejmowały problematykę doboru na studia oraz pośrednictwa zawodowego dla młodzieży kończącej szkołę średnią.

C. Przeprowadzone badania dowodzą, że zwłaszcza młodszy wiekiem respondenci dokonując wyboru kierunku kształcenia kierowali się zamiłowaniem do zawodu. Wykształcenie - zwłaszcza wyższe - utrwała się w świadomości społecznej jako wartość sama w sobie. Prowadzi to do wniosku, że polityka edukacyjno-kształceniowa, obok zgłaszanego przez gospodarkę narodową zapotrzebowania

nia na kadry, szerzej musi uwzględniać aspiracje, potrzeby i dążenia społeczne. Wymaga to m.in. umowy społecznej, która uznawałaby, iż uzyskanie wyższego wykształcenia nie tworzy prostoliniżnych zobowiązań co do charakteru pracy.

D. Analiza wyników badań ankietowych wskazuje, że motyw płacowy zajmuje odległe miejsce wśród motywów wyboru kierunku kształcenia. Perspektywa wysokich zarobków nie stanowi wartości dominującej. Dowodzi to, że w młodym pokoleniu przeważają zdecydowanie orientacje prospołeczne nad egoistycznymi, zaś dążenie do realizacji sensu życia kojarzy się raczej z aktywnością zapewniającą poczucie społecznej przydatności, niż z powiększaniem dóbr materialnych.

E. Próba konfrontacji wymagań pierwszego miejsca pracy oraz przygotowania zawodowego wyniesionego ze szkoły średniej wykazała dużą zbieżność co do wymogów w zakresie wykształcenia. Niemniej znaczny odsetek badanych ocenia, że posiadane kwalifikacje są zbyt niskie lub zbyt wysokie w stosunku do wymagań pierwszego miejsca pracy. Sytuacje takie niekorzystnie wpływają na wyniki pracy, na prawidłowość wejścia w układy stosunków międzyludzkich w kolektywie pracowniczym, na poczucie własnej wartości i roli społecznej, wreszcie na osobiste losy jednostki. Narzuca to konieczność doskonalenia polityki zatrudnienia kadr kwalifikowanych z wykształceniem wyższym w przedsiębiorstwach. Racjonalizacja zatrudnienia kadr w pierwszym rzędzie objąć powinna właściwe rozmieszczenie kadr (przygotowanie produkcji, nadzór, ruch), indywidualizację zadań, uzależnienie awansu pracownika od efektów jego pracy.

F. Uzyskane rezultaty badań dowodzą, że tylko część potencjału wykształcenia jest właściwie spożytkowana w działalności zawodowej. Wskazują również, że znaczną część dnia pracy zajmują czynności nie wymagające posiadanych przez zatrudnionych kwalifikacji. Wysoki odsetek kadr kwalifikowanych pracowników jest zatrudniony niezgodnie z wyuczonym zawodem, wykonuje prace nie wymagające takiego poziomu kwalifikacji, traci dużo czasu na wykonywanie zadań zbyt prostych w stosunku do możliwości, czy indywidualnych aspiracji. Przyczyny marnotrawienia kwalifikacji wynikają z niedoskonałości polityki zatrudnienia kadr kwalifi-

kowanych, złej organizacji pracy, wadliwego układu bodźców, nie zachęcających do pełnego spożytkowania w pracy wiedzy i umiejętności zawodowych pracownika. Współcześnie kiedy gospodarka coraz silniej odczuwa brak rąk do pracy, zadaniem podstawowym polityki zatrudnienia musi być troska o prawidłową gospodarkę kadrami oraz właściwe gospodarowanie zdolnościami.

G. Odczuwana bariera siły roboczej musi doprowadzić do radykalnych zmian założeń polityki zatrudnienia oraz systemu oświaty i szkolnictwa. Problem braku siły roboczej oznacza nie tylko substytucję pracy żywej pracą uprzedmiotowioną, lecz również znajduje szerokie odzwierciedlenie poza dziedziną techniki wytwarzania. Warunkiem substytucji pracy żywej pracą uprzedmiotowioną jest ogólny wzrost kwalifikacji zawodowych, a więc tym samym znaczne zwiększenie zapotrzebowania na kadry wysoko kwalifikowane. Czynnikiem kwalifikacji może stać się zasadniczym warunkiem przemian strukturalnych gospodarki i wzrostu gospodarczego, decydować może o możliwościach zmian w strukturze produkcji i kierunkach alokacji nakładów inwestycyjnych.

H. Przeprowadzone badania wykazały, że mimo wysokiego wartościowania wykształcenia, zainteresowanie dokształcaniem ni jest dostatecznie silne wśród zatrudnionych, głównie z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym. Brak powszechnego zainteresowania podnoszeniem wiedzy i uzupełnianiem wiadomości tłumaczony jest nieuwzględnieniem wzrostu kwalifikacji w procesie awansu zarówno płacowego jak i zawodowego. Rodzi to również inne negatywne skutki, np. w postaci wyboru form dokształcania najmniej absorbujących czas i wysiłek pracownika.

Rosnące wymagania kwalifikacyjne postępu techniczno-organizacyjnego, chęć pełniejszego uczestniczenia w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym narzucają konieczność systematycznego uzupełniania, rozszerzania i doskonalenia wiedzy. Zadaniem gospodarki kadrami jest organizacja różnego rodzaju form dokształcania, aktualizacji wiedzy, uzyskiwania stopni specjalizacyjnych oraz takie ustawienie środków oddziaływania (nakazów, bodźców ekonomicznych i społecznych), aby sprzyjało to aktywnemu uczestnictwu pracowników w tych formach podnoszenia kwalifikacji.